

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSI

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1

El Colegio de Bachilleres del Estado de San Luis Potosí, es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, y, por lo tanto, con capacidad legal para obligarse, con domicilio en la calle Jesús Goytortua número 160, segundo piso, Fraccionamiento Tangamanga de la Ciudad de San Luis Potosí, creado por decreto administrativo a iniciativa del Poder Ejecutivo Estatal y publicado en el Diario Oficial del Estado de fecha 24 de Julio de 1984; representado legalmente por su Director General, en los términos del Artículo 9º del referido decreto.

ARTICULO 2

El Sindicato Independiente de Trabajadores del Colegio de Bachilleres de San Luis Potosí, es una asociación que postula el respeto a los principios que sustentan la vida independiente de los organismos sindicales de los trabajadores constituida para la defensa de los mismos, con domicilio legal en la calle Luna número 100, Fraccionamiento Capricornio de esta Ciudad de San Luis Potosí, con registro sindical debidamente autorizado por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, bajo el número 504 del tomo cuarto del Libro de Registros de Asociaciones y Organizaciones Sindicales, representado legalmente por su Secretario General, en los términos del Artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 3

Con la personalidad legalmente acreditada y reconocida, ambas partes convienen en establecer el presente "Contrato Colectivo de Trabajo", el cual regirá las relaciones laborales.

Este contrato se celebra de acuerdo a lo establecido por los Artículos 387 y 388 de la Ley Federal del Trabajo

ARTÍCULO 4

Las relaciones laborales entre el Colegio de Bachilleres del Estado de San Luis Potosí y sus trabajadores, tanto académicos como administrativos, en sus diversas modalidades, se regirán por el presente "Contrato Colectivo de Trabajo", la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del ISSSTE, y de acuerdo a lo establecido a las demás disposiciones y leyes aplicables al respecto.

ARTÍCULO 5

Para la correcta aplicación del presente "Contrato Colectivo de Trabajo" se establecen las siguientes denominaciones:

- I.- El Colegio de Bachilleres del Estado de San Luis Potosí, **como: el Colegio**
- II.- El Director General del Colegio de Bachilleres del Estado de San Luis Potosí, **como: el Titular.**
- III.- El Contrato Colectivo de Trabajo del Colegio de Bachilleres del Estado de San Luis Potosí, **como: el Contrato.**
- IV.- La Ley Federal del Trabajo, **como: la Ley**
- V.- Los trabajadores tanto docentes como administrativos del Colegio de Bachilleres del Estado de San Luis Potosí, **como: los trabajadores**

- VI.- El Sindicato Independiente de Trabajadores del Colegio de Bachilleres de San Luis Potosí, **como: el Sindicato**
- VII.- El decreto que crea al Colegio de Bachilleres del Estado de San Luis Potosí, **como: el Decreto**
- VIII.- El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado, **como: el ISSSTE**
- IX.- La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado, **como: la Ley del ISSSTE**
- X.- La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de San Luis Potosí, **como: la Junta**

ARTÍCULO 6

El presente "Contrato Colectivo de Trabajo" se revisará cada dos años, a solicitud del Sindicato; En lo referente al salario, esto se hará cada año; para lo cual se crearán las comisiones respectivas por el Titular y el Sindicato

ARTÍCULO 7

Los representantes sindicales de cada centro de trabajo acreditarán su cargo con la constancia que les expida el Secretario General del Sindicato, de la cual se remitirá copia al Titular, al Director del Plantel y Responsable de Centro EMSaD.

CAPITULO II

DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 8

Para ingresar al Colegio se requiere:

- I.- Presentar solicitud por escrito
- II.- Ser mayor de 16 años

- III.- Ser de nacionalidad mexicana. Solo podrán ingresar extranjeros, cuando no existan trabajadores nacionales que puedan desarrollar el servicio respectivo
- IV.- Acreditar haber cumplido, o que se está cumpliendo, con el Servicio Militar Nacional
- V.- Presentar certificado médico de buena salud, expedido por una Institución Pública del Sector Salud
- VI.- Estar inscrito en el Registro federal de Contribuyentes o, en su caso, efectuar el trámite administrativo correspondiente
- VII.- Exhibir la constancia de no inhabilitación solo en el caso que así lo amerite, expedida por la autoridad competente y presentar carta de no antecedentes penales emitida por la Autoridad Jurisdiccional correspondiente.
- VIII.- Presentar la Clave Única del Registro de Población (CURP)
- IX.- Tener la escolaridad, conocimientos o, en su caso, las aptitudes que se requieren para el óptimo desempeño de las labores encomendadas. El cumplimiento de estos requisitos, así como los previstos en las fracciones del I al VIII de este artículo, deberán de acreditarse con los documentos correspondientes

El personal docente, además de los requisitos anteriormente mencionados, deberá cubrir lo siguiente:

- a) Poseer carta de pasante o título profesional legalmente expedido en alguna licenciatura correspondiente al área de la asignatura que se pretenda impartir.
- b) Acreditar los cursos de inducción que imparta el Colegio
- c) Demostrar aptitud para la docencia mediante los procedimientos que al efecto establezca el Colegio

- d) Así como todos los demás que establezca el Reglamento del Personal Docente, el Departamento de Selección de Personal del Colegio; tomando en consideración las solicitudes y propuestas del Sindicato.

CAPITULO III

DE LOS NOMBRAMIENTOS

ARTÍCULO 9

El nombramiento es el único documento que formaliza la relación jurídica de trabajo entre el Colegio y los trabajadores a su servicio y obliga a ambas partes en sus términos expresos.

ARTÍCULO 10

Los trabajadores prestaran su servicio en virtud del nombramiento expedido por el Titular o por la persona facultada para extenderlo.

ARTÍCULO 11

Los nombramientos deberán contener:

- I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio.
- II.- Los servicios que deberá prestar, especificándolos con claridad y precisión.
- III.- El carácter del nombramiento.
- IV.- La duración de la jornada de trabajo.
- V.- El sueldo y prestaciones que habrá de percibir el trabajador.
- VI.- El lugar en que prestará sus servicios y el lugar de su adscripción.
- VII.- Fecha en que el trabajador deberá iniciar sus labores.

VIII.- Categoría y/o nivel.

IX.- Turno.

ARTÍCULO 12

El carácter de los nombramientos podrá ser: definitivo o de base, interino, provisional, por tiempo fijo y tiempo determinado:

- I.- **DEFINITIVOS.-** Son los que se expiden para cubrir una vacante definitiva o una plaza de nueva creación, una vez transcurrido en forma ininterrumpida el término de seis meses y un día.
- II.- **INTERINOS.-** Son los que se expiden para ocupar vacantes temporales que no excedan de seis meses y se otorgarán para ocupar la plaza de un trabajador de base, estableciéndose el nombre del titular de la plaza.
- III.- **PROVISIONALES.-** Son los que se otorgan para ocupar plazas reclamadas por conflictos individuales ante la Junta, y su provisionalidad durará hasta que esta resuelva en forma definitiva, ya sea mediante el sobreseimiento, convenio entre las partes o laudo ejecutoriado.
- IV.- **TIEMPO FIJO.-** Son los que se expiden por fecha precisa de terminación. En el caso de los trabajadores docentes se otorgarán cuando tengan una antigüedad efectiva; mínima de cuatro semestres en el desempeño docente por tiempo determinado.
- V.- **TIEMPO DETERMINADO.-** Son aquellos cuyos efectos cesan al concluir el término que motivo su expedición, y en atención de que los programas de estudio del Colegio son semestrales y, por lo tanto una vez concluido el semestre cesará la relación de trabajo. El nombramiento por tiempo determinado deberá ser prorrogado, si subsiste la materia del trabajo, siempre y cuando el desempeño del trabajador hubiere sido satisfactorio de acuerdo a lo establecido por el Reglamento del Personal Docente y los criterios que para ello fije el Consejo Académico de Promoción, sin perder el nombramiento su carácter temporal.

El nombramiento definitivo o de base, es lo mismo para los efectos legales.

Los nombramientos Interinos, Provisionales y Tiempo Determinado, no crean derechos escalafonarios.

Para cubrir interinatos se considerará primero a los trabajadores definitivos, dentro del centro de trabajo, siempre y cuando cubran el perfil de la formación académica acorde al puesto solicitado y atendiendo a lo establecido por el artículo 81 del Contrato.

El Titular se compromete a notificar por escrito al Sindicato las plazas vacantes, definitivas o temporales, en un término no mayor de 10 días hábiles.

Cuando un trabajador de confianza o administrativo quiera ocupar una plaza docente, deberá someterse de igual forma a todos los procedimientos establecidos en los artículos 12, 19 y 81 del Contrato y lo estipulado al respecto por el Reglamento de Personal Docente.

Cuando un trabajador administrativo, cambie a docente, se considerará su antigüedad para efectos escalafonarios a partir de su nuevo nombramiento, de igual forma cuando se trate de un docente a administrativo.

ARTICULO 13

El nombramiento expedido y aceptado, obliga al cumplimiento de este contrato y a las consecuencias que se den, conforme con las disposiciones legales aplicables.

ARTICULO 14

Los nombramientos serán entregados al trabajador durante un término no mayor de treinta días, a partir del inicio de labores, con copia al Sindicato.

ARTICULO 15

Los efectos en los nombramientos interinos cesarán al concluir la licencia del titular, en todo nombramiento interino se establecerá el nombre del titular de la plaza.

ARTICULO 16

Los trabajadores del Colegio se clasifican en dos grupos:

- I. De confianza
- II. De base

ARTICULO 17

Son trabajadores de confianza todos aquellos que desempeñen funciones de: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con los trabajos personales del patrón, de conformidad con el Artículo 9º de la Ley, así como todos los que conforme al Catálogo de Puestos y Tabuladores del Colegio tengan tal carácter.

ARTICULO 18

Son trabajadores de base, los no incluidos en el artículo anterior y que, por ello, serán inamovibles, a excepción de que medie solicitud de los mismos. Los de nuevo ingreso, no serán, sino después de seis meses de servicio, salvo lo previsto en el artículo 24 de este contrato en sus fracciones II y V.

ARTICULO 19

El personal docente de base al servicio del Colegio de acuerdo con su antigüedad, preparación, actualización académica, y demás parámetros que demuestren superación; de conformidad con lo señalado en el Catálogo de Puestos, se clasifican en las siguientes categorías, mismas que les serán inamovibles una vez asignado nombramiento fijo o definitivo, a excepción del orden ascendente o por pasar a desempeñar otro puesto, que pudiera, inclusive, ser de confianza.

CATEGORIAS

A.- HORA-SEMANA-MES

1. PROFESOR CBI
2. PROFESOR CBII
3. PROFESOR CBIII
4. PROFESOR CBIV
5. TECNICO DOCENTE CBI
6. TECNICO DOCENTE CBII

B.- MEDIO TIEMPO (20 HRS)

1. PROFESOR ASOCIADO "B"
2. PROFESOR ASOCIADO "C"

3. PROFESOR TITULAR "A"
4. PROFESOR TITULAR "B"
5. TECNICO DOCENTE ASOCIADO "A"
6. TECNICO DOCENTE ASOCIADO "B"

C.- TRES CUARTOS DE TIEMPO (30 HRS)

1. PROFESOR ASOCIADO "B"
2. PROFESOR ASOCIADO "C"
3. PROFESOR TITULAR "A"
4. PROFESOR TITULAR "B"
5. TECNICO DOCENTE ASOCIADO "A"
6. TECNICO DOCENTE ASOCIADO "B"

Para la modalidad de Educación Media Superior a Distancia se establecen las siguientes categorías:

1. EMSAD I
2. EMSAD II
3. EMSAD III
4. PROFESOR ASOCIADO "B" MEDIO TIEMPO (20 HRS)
5. PROFESOR ASOCIADO "B" TRES CUARTOS DE TIEMPO (30 HRS)
6. PROFESOR ASOCIADO "C" MEDIO TIEMPO (20HRS)
7. PROFESOR ASOCIADO "C" TRES CUARTOS DE TIEMPO (30 HRS)
8. PROFESOR TITULAR "A" MEDIO TIEMPO (20 HRS)
9. PROFESOR TITULAR "A" TRES CUARTOS DE TIEMPO (30 HRS)

ARTICULO 20

El personal docente para ser promovido a las categorías CBII, CBIII, CBIV, Técnico Docente CBII, EMSaD II, EMSaD III, así como para las categorías de medio tiempo y tres cuartos de tiempo para Profesor Asociado "B" y "C", Profesor Titular "A" y "B", Técnico Docente Asociado "A" y "B"; deberá de reunir los requisitos que se especifiquen en las convocatorias correspondientes que el Colegio emita para tal efecto, las cuales se harán del conocimiento del Sindicato en forma oportuna.

El personal docente que rebase el número de horas establecidas para las categorías de medio tiempo y tres cuartos de tiempo, conservará sus horas de diferencia en la categoría correspondiente.

ARTICULO 21

Al personal docente, para obtener la definitividad o basificación se aplicará el siguiente criterio.

A los que tengan nombramiento de tiempo fijo con una antigüedad efectiva en el Colegio de:

- a) De seis meses un día, hasta tres años, se basificará el 50% de sus horas.
- b) De tres años un día, hasta seis años, se basificará el 80% de sus horas.
- c) De seis años un día, hasta ocho años, se basificará el 90% de sus horas.
- d) De ocho años un día, en adelante, hasta el 100% de sus horas.

La aplicación del presente artículo se realizará automáticamente por parte del Colegio en el mes de mayo de cada año.

ARTICULO 22

El personal administrativo de base lo conforman todos aquellos trabajadores que habiendo cubierto los requisitos específicos señalados por el Colegio, poseen nombramientos de carácter definitivo.

ARTICULO 23

Las plazas vacantes y de nueva creación serán propuestas y cubiertas en cincuenta por ciento por el Sindicato y el otro cincuenta por ciento por el Titular, respetando el derecho de preferencia de los trabajadores de base.

CAPITULO IV

LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN

ARTICULO 24

Solamente se podrá ordenar el traslado de un trabajador por las siguientes causas:

- I. Por petición del trabajador.
- II. Por desaparición del Centro de Trabajo.
- III. Por permuta debidamente autorizada.
- IV. Por fallo de la Junta.
- V. Por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas, poniendo en conocimiento al trabajador y al Sindicato con la debida oportunidad.

Toda permuta será propuesta por el Sindicato y una vez procedente será autorizada por el Titular.

En cualquier caso, los cambios de adscripción no afectarán los derechos escalafonarios.

ARTICULO 25

Cuando un trabajador sea trasladado de una población a otra, el Titular dará a conocer al trabajador, con quince días de anticipación, las causas del traslado, cubriéndole los viáticos que esto origine; si la permanencia es por período mayor de seis meses, el trabajador tendrá derecho a que se le cubran los gastos de transporte del menaje de casa indispensable para la instalación de su cónyuge y de sus familiares en línea recta ascendente o descendente, o colaterales hasta el segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica y habiten en su domicilio. Cuando el traslado sea a solicitud del propio trabajador o por permuta, la ayuda será del cuarenta por ciento.

CAPITULO V

DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 26

Las jornadas de trabajo para los empleados sindicalizados al servicio del Colegio estarán sujetas a la calendarización oficial.

ARTICULO 27

Se entiende por jornada de trabajo, el período del día durante el cual el trabajador presta sus servicios al Colegio.

ARTICULO 28

Se considera trabajo diurno, el comprendido entre las seis y las veinte horas, y el nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas.

ARTICULO 29

La duración máxima de las jornadas diurna y nocturna será de siete horas continuas.

ARTICULO 30

Es jornada mixta la que comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se computará bajo jornada nocturna.

ARTICULO 31

El personal docente laborará el número de horas que se le asignen, y/o categoría de medio tiempo o tres cuartos de tiempo, hasta un máximo de treinta y dos horas semana- mes, debiendo cumplir también con las comisiones afines a su función que por escrito le sean asignadas.

El personal docente que tenga hasta veintiocho horas y que desee incrementar su número de horas, deberá de cumplir con los siguientes requisitos:

- I. Poseer nombramiento definitivo como docente del Colegio.
- II. Tener una antigüedad de cinco años como docente en el Colegio y categoría CBII y/o Profesor Asociado "C", como mínimo.

- III. Cubrir el perfil profesional que corresponda al incremento de horas y demostrar aptitud y eficiencia en su desempeño académico de acuerdo a los procedimientos establecidos por el Colegio y el Consejo Académico de Promoción.
- IV. Obtener dictamen favorable del Consejo Académico de Promoción a que se refiere el Reglamento de Personal Docente.

ARTICULO 32

Cuando algún trabajador Administrativo realice alguna comisión en horas y días inhábiles de la jornada de trabajo, se le compensará posteriormente esa comisión, con horas y días hábiles, previo acuerdo por escrito del Responsable del Centro de Trabajo y el trabajador, con conocimiento del Representante Sindical.

En el caso del personal docente procederá de igual forma, solo en los casos, en que no se considere para el programa de estímulo al desempeño docente.

ARTICULO 33

Los horarios de trabajo del personal administrativo y docente se establecerán conforme a las necesidades de servicio del Colegio, considerándose las propuestas del trabajador.

En el caso específico de personal de vigilancia e intendencia se podrá convenir jornadas especiales de trabajo, siempre y cuando no se rebase las 35 horas semanales que debe cubrir dicho personal, con conocimiento al Sindicato, sin perjuicio para ninguna parte.

ARTICULO 34

Cuando por circunstancias especiales deban excederse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario; en ningún caso podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en un período de cinco días.

ARTICULO 35

Los trabajadores administrativos disfrutarán de una tolerancia de diez minutos para registrar su asistencia al inicio de las labores.

Si el registro se efectúa entre los once y los veinte minutos después de la hora de entrada, se considerará retardo.

Si el registro es posterior a los veinte minutos de la hora fijada para iniciar las labores se considerará como falta de asistencia injustificada.

ARTICULO 36

El personal docente disfrutará de tolerancia máxima de diez minutos para registrar su asistencia, única y exclusivamente a la primera clase de su horario. Así mismo, disfrutará de cinco minutos más, posteriores a la tolerancia anteriormente señalada, computándose entonces como retardo.

Si el registro se realiza después de los quince minutos de la hora fijada para iniciar sus labores, se considerará como falta de asistencia injustificada.

Cuando se haga el reporte de retardos y faltas de los trabajadores docentes y administrativos, se le entregará copia al Representante Sindical del Centro de Trabajo.

ARTICULO 37

Los descuentos por concepto de faltas y retardos de asistencia injustificados, se harán dentro de un plazo no mayor de 30 días hábiles.

ARTICULO 38

La Autoridad responsable del Centro de Trabajo podrá justificar hasta tres ocasiones, en un mes, las faltas injustificadas en que incurran los trabajadores por haber registrado su asistencia después del lapso considerado como retardo. La petición la podrá hacer el trabajador, y si lo considera conveniente lo hará con la intervención del Representante Sindical de su Centro de Trabajo.

Las Comisiones oficiales y sindicales, no serán consideradas como falta de asistencia.

ARTICULO 39

Se consideran como faltas de asistencia injustificadas de los trabajadores a las labores, independientemente de las sanciones a que se hagan acreedores, las siguientes:

- I. Omitir, sin la autorización correspondiente, su registro de entrada o de salida, siempre y cuando tenga a su alcance la tarjeta o diario de control de asistencia.
- II. El registro efectuado antes de la hora fijada como su salida oficial.
- III. El abandono de labores del Centro de Trabajo, por parte del trabajador, sin la autorización correspondiente del Director o de la(s) persona(s) por él designadas para este efecto.
- IV. Cuando el trabajador con horario discontinuo deje de asistir, sin causa justificada, a alguno de los períodos de su jornada de trabajo.

ARTICULO 40

Las horas, para actividades docentes, serán consideradas de cincuenta minutos.

CAPITULO VI

DEL SUELDO

ARTICULO 41

El sueldo es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

ARTICULO 42

El sueldo será uniforme para cada una de las categorías de trabajadores y será determinado en el presupuesto de egresos y en el tabulador respectivo.

ARTICULO 43

El pago de los trabajadores se efectuará en moneda de curso legal, en cheque, o en depósito de tarjeta de débito de alguna institución bancaria, en el lugar de trabajo y durante la jornada de labores, estableciéndose que donde no haya banco, se hará el pago en efectivo.

ARTICULO 44

Es nula la cesión de sueldos a favor de terceras personas.

ARTICULO 45

El sueldo se pagará los días catorce y el penúltimo día del mes, excepto cuando estos ocurran en sábado, domingo o días festivos. En estos casos, el sueldo se pagará el día hábil anterior más próximo a ellos.

ARTICULO 46

Las horas extraordinarias de servicio se pagarán con el cien por ciento más, del que fue asignado a las horas de la jornada ordinaria.

ARTICULO 47

Cuando un trabajador se encuentre imposibilitado para efectuar personalmente el cobro de su sueldo, el pago se hará a la persona que designe el trabajador, mediante carta poder suscrita por dos testigos. El apoderado deberá identificarse plenamente ante el Responsable del Área Administrativa correspondiente, del Centro de Trabajo.

ARTICULO 48

El trabajador que preste sus servicios durante días domingo, tendrá derecho a un pago adicional de treinta por ciento sobre el monto de su sueldo.

ARTICULO 49

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el presupuesto de egresos, el cual deberá pagarse en cincuenta por ciento antes del quince de diciembre y el otro cincuenta por ciento a más tardar el quince de enero. Si se cuenta con el recurso se hará el pago en una sola partida en el mes de diciembre.

En el caso de que el trabajador hubiere prestado sus servicios por menos de un año, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional correspondiente.

En el caso de que el trabajador cambie de plaza o de número de horas clase, se le pagará proporcionalmente por el período que haya trabajado en cada una de las plazas o variación en el número de horas clase.

El Sindicato podrá solicitar incrementos salariales emergentes, según las necesidades económicas del país.

ARTICULO 50

El Colegio se compromete a realizar las gestiones necesarias ante las autoridades correspondientes para agilizar el pago de los incrementos salariales, tomando en consideración la participación del Sindicato.

ARTÍCULO 51

El Colegio se compromete a realizar las gestiones necesarias ante las autoridades competentes para que se lleve a efecto el cambio de la zona económica del nivel superior, tomando en consideración la participación del Sindicato.

ARTÍCULO 52

Solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al sueldo, por las siguientes causas:

- I. Por deudas contraídas con el Colegio por concepto de anticipo de sueldo, pagos hechos en exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas.
- II. Por cobro de cuotas sindicales o de aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiese manifestado, previamente y por escrito, su conformidad.
- III. De los descuentos ordenados por el ISSSTE con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores.
- IV. Por los descuentos ordenados por la Autoridad Judicial competente, para cubrir alimentos que fueran exigidos a los trabajadores.
- V. Para cubrir obligaciones a cargo del trabajador en las que haya consentido, derivadas de la adquisición, construcción, reparación o mejoras de su casa habitación o del pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Estos descuentos deberán haber sido aceptados por el trabajador, libremente, y no podrán exceder del veinte por ciento del sueldo.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del treinta por ciento del importe del sueldo total; excepto en los casos a que se refieren las fracciones III, IV y V de este artículo.

ARTÍCULO 53

El sueldo no es susceptible de embargo judicial o administrativo, fuera de lo establecido en el artículo anterior.

ARTICULO 54

El Colegio asume el compromiso de aplicar los tabuladores de sueldos establecidos por la Federación para las instituciones de nivel medio superior y superior a nivel nacional, y hacer la revisión de ellos cada año.

ARTÍCULO 55

El Colegio se compromete a realizar el pago del primer sueldo, al personal de nuevo ingreso, en plazo que no exceda de treinta días, contados a partir de su contratación.

CAPITULO VII

DE LAS VACACIONES, DESCANSOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 56

Los trabajadores que tengan más de seis meses ininterrumpidos de labores, disfrutarán de dos períodos vacacionales de diez días hábiles cada uno de acuerdo al ciclo escolar anual. En estos períodos se dejarán guardias del personal administrativo y de confianza, que se consideren necesarios; para lo cual el Responsable del Centro de Trabajo, acordará con los trabajadores lo que corresponda, con conocimiento del Representante Sindical.

ARTÍCULO 57

Cuando un trabajador no pudiese hacer uso de las vacaciones en los períodos señalados, por necesidad del servicio, disfrutará de ellas inmediatamente después de que haya desaparecido la causa que impidió el disfrute de las mismas, a menos que por escrito solicite algún cambio que pueda serle concedido, con conocimiento al Representante Sindical.

ARTÍCULO 58

En el receso de verano de cada año el Colegio otorgará al trabajador, quince días consecutivos hábiles de descanso, con goce de sueldo, conforme a las actividades Académico-Administrativas de cada Centro de Trabajo.

ARTÍCULO 59

Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional, de acuerdo con el monto establecido en el capítulo XV, referente a prestaciones económicas del presente contrato.

ARTICULO 60

Por ningún concepto las vacaciones podrán ser acumulables, ni se pagarán con sueldo doble.

ARTICULO 61

Por cada cinco días de labores el trabajador disfrutará de dos días de descanso con goce de sueldo íntegro, preferentemente sábados y domingos.

ARTICULO 62

Son días de descanso obligatorio los que señale el calendario oficial y la Ley; El día 10 de mayo, para madres trabajadoras, si este ocurre en día inhábil se otorgará el día hábil inmediato siguiente. El día 23 de julio para todos los trabajadores, este se compensará por un día hábil fuera de receso de verano y el día del cumpleaños del trabajador.

ARTICULO 63

Las trabajadoras en estado de gravidez disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, dos meses más después del mismo.

Durante la lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para poder amamantar a sus hijos; podrán tomarlos al principio y al final de la jornada si así lo prefieren. Este descanso deberá ser hasta por seis meses, computándose el mismo, desde el momento en que concluya la licencia por gravidez.

Al personal docente solo se le considerará cuando tenga tres o más horas consecutivas diarias frente a grupo.

Cuando el período de gravidez, coincida con período vacacional y/o receso de verano, este se otorgará a la madre trabajadora en forma inmediata.

ARTICULO 64

Los trabajadores tendrán derecho a que se les conceda permisos económicos con goce de sueldo para faltar a sus labores por no más de tres días en un mes, ni de nueve días en el período de enero a diciembre y por ningún

concepto estos permisos se otorgarán unidos con días de descanso obligatorio, o con períodos vacacionales. No se considerarán sábados y domingos como días de descanso obligatorio.

Para el otorgamiento de los permisos económicos, deberá de haber entre la solicitud y la autorización un término de un día hábil (24:00 horas), si no se da una respuesta por la autoridad competente, dentro de este plazo, se tendrá por autorizado, el permiso solo podrá negarse por causa justificada.

ARTICULO 65

Los trabajadores podrán disfrutar de dos tipos de licencia:

- I. Con goce de sueldo.
- II. Sin goce de sueldo.

ARTICULO 66

Las licencias con goce de sueldo se otorgarán en los siguientes casos:

- I. En caso de enfermedad no profesional en los términos siguientes:
 - a) A los trabajadores que tengan seis meses, pero menos de un año de servicio, se les concederá licencia hasta por quince días con goce de sueldo íntegro y hasta quince días más con medio sueldo.
 - b) A los trabajadores de uno a cinco años de servicio, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más, con medio sueldo.
 - c) A los que tengan de cinco a diez años de servicio, hasta cuarenta y cinco días con goce de sueldo íntegro y hasta cuarenta y cinco días más con medio sueldo.
 - d) A los que tengan de diez años de servicio en adelante, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro, y hasta sesenta días más, con medio sueldo.

Si al vencer la licencia con sueldo íntegro y medio sueldo continúa la incapacidad, se prorrogará al trabajador la licencia, ya sin goce de sueldo, hasta la totalidad en conjunto de cincuenta y dos semanas.

- II. Para asistir a congresos y reuniones por encargo del Colegio; serán otorgados al personal académico y administrativo, un máximo de diez días, con goce de sueldo íntegro.
- III. En caso de riesgos profesionales, se concederán de acuerdo con la Ley del ISSSTE y la Ley.
- IV. Para ejercer funciones dentro del Comité Ejecutivo del Sindicato, por el tiempo que duren en sus cargos.
- V. En el caso del personal docente y administrativo que deba presentar su examen de grado o presentar su tesis de maestría o doctorado, la licencia será de diez días hábiles, previa acreditación de dichos estudios.
- VI. Si el trabajador contrae matrimonio; en este caso la licencia no excederá de cinco días hábiles.
- VII. Si el trabajador es requerido para alguna diligencia por Autoridad Judicial o Administrativa.
- VIII. El Colegio se obliga a conceder permiso con goce de sueldo por el tiempo que duren las subsecuentes revisiones de este contrato, a tres miembros del Sindicato quienes se integrarán conjuntamente con los secretarios con licencia sindical, para formar la comisión revisora de estos trabajos.
- IX. Para realizar estudios de actualización, diplomados, maestrías y doctorados, conforme al Plan de Mejoramiento Profesional que emita el Titular.
- X. En los casos de enfermedad de los hijos hasta de doce años de edad, las madres trabajadoras tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de sueldo íntegro; esta prestación será extensiva a los padres trabajadores viudos, divorciados o solteros, que tengan la custodia de los hijos.

Para el caso de enfermedad del cónyuge del trabajador, este permiso será otorgado en las mismas condiciones.

Para tener derecho a estos permisos se requerirá de la constancia médica de cuidados maternos que al efecto expidan los médicos del ISSSTE. Teniendo derecho el trabajador a presentar hasta cuatro constancias por ciclo escolar anual, hasta por un máximo de tres días cada una.

- XI. Se concederá licencia de cinco días con goce de sueldo a los trabajadores, en caso de fallecimiento de su cónyuge, hijos y padres.
- XII. Los trabajadores tendrán derecho a que se les conceda permiso para ir al médico, presentando posteriormente la constancia expedida por el ISSSTE.
- XIII. Para asistir a plenos y congresos de carácter sindical, previo acuerdo con el Titular.

ARTICULO 67

Las licencias sin goce de sueldo se otorgarán en los siguientes casos:

- I. Para el desempeño de cargos de elección popular.
- II. Para el desempeño de algún puesto de confianza dentro del Colegio.
- III. Para el desempeño de comisiones sindicales.
- IV. Para desempeñar el cargo de Director en alguna Institución del Sistema Educativo Nacional, limitada a un término máximo de tres años.
- V. Por razones de carácter personal, se otorgará una sola vez dentro de cada año natural, en los siguientes términos:
 - a) Hasta por treinta días a los que tengan un año de servicio.
 - b) Hasta por noventa días a los que tengan de uno a cinco años de servicio.
 - c) Hasta por ciento ochenta días a los que tengan de cinco a diez años.

d) Hasta trescientos sesenta días a los que tengan de diez años en adelante.

VI. Para realizar estudios de Postgrado en alguna Institución Oficial o del extranjero, por un período máximo de tres años.

Las licencias anteriores señaladas se computarán como tiempo efectivo de servicio para el escalafón.

Las licencias señaladas en las fracciones I, II y III, podrán ser prorrogadas cada año, a solicitud del trabajador, siempre y cuando acrediten fehacientemente que subsiste la causa o motivo por el cual se otorgó, de lo contrario, las mismas dejarán de surtir efecto al término para el cual se concedió.

Las licencias establecidas en la fracción V podrán ser prorrogadas en sus incisos b), c) y d), una sola vez, siempre y cuando el trabajador solicite menor tiempo del máximo a que tenga derecho, para lo cual notificará al Responsable del Centro de Trabajo con diez días hábiles de anticipación, en el caso del inciso a), no será procedente en razón de que la licencia es por poco tiempo.

En el caso del personal docente de base se podrá otorgar licencias parciales, atendiendo al principio de antigüedad establecido en la fracción V en sus incisos a), b), c) y d) de este mismo artículo, con excepción del personal docente comisionado.

Al concluir las licencias de carácter personal, el trabajador deberá de reintegrarse a sus labores, y para tener derecho a otra licencia de esta índole, deberá de tener un año más de servicio a partir de su reincorporación.

ARTICULO 68

El trabajador que solicite una licencia, podrá disfrutarla a partir de la fecha en que se concede, para que eso ocurra deberá haber hecho su petición en tiempo y forma, para lo cual, el Colegio, en los mismos términos, le notificará la autorización correspondiente.

ARTICULO 69

Las licencias se concederán con el carácter de irrenunciables. En consecuencia, quién obtenga una licencia queda obligado a disfrutarla.

ARTICULO 70

Las licencias con o sin goce de sueldo deberán ser solicitadas; por el trabajador, ante el Responsable del Centro de Trabajo, con cinco días naturales de anticipación por lo menos, turnando copia al Sindicato.

CAPITULO VIII

DE LAS OBLIGACIONES DEL TITULAR

ARTICULO 71

Son obligaciones del Titular, las siguientes:

- I. Cumplir las disposiciones de trabajo establecidas en el presente contrato.
- II. Preferir, en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de los que no lo estuvieren, a quienes represente la única fuente de ingreso familiar, a los que con anterioridad hubieran prestado servicios y a los que acrediten mejores derechos conforme al escalafón, y de acuerdo a lo establecido por el Artículo 154 de la Ley.
- III. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen la Ley y el Reglamento del ISSSTE para prevenir accidentes y enfermedades, y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación básicos indispensables. Los responsables de los centros de trabajo podrán hacer las gestiones necesarias para la adquisición de seguros contra accidentes de trabajo los cuales serán opcionales.
- IV. Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales les hubieren separado y ordenar el pago de sueldos caídos si a ello fueren

condenados por Laudo Ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente, en categoría y sueldo, y situación geográfica.

- V. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y material necesario para ejecutar el trabajo convenido, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, adecuados a la evolución pedagógica y tecnológica actual. En el caso del personal docente se les proporcionarán cuatro paquetes de marcadores para pintarrón por semestre.
- VI. Propiciar por cualquier medio que permita a los trabajadores el arrendamiento o la compra de habitaciones de interés social.
- VII. Cubrir las aportaciones de seguridad y servicios sociales que fijen las leyes respectivas, a fin de que el trabajador tenga acceso a todas las prestaciones del ISSSTE.
- VIII. Impartir cursos continuos de capacitación y adiestramiento a los trabajadores, poniendo en conocimiento del Sindicato y proporcionándoles el recurso económico para su traslado.
- IX. Conceder licencia a los trabajadores en los términos de éste Contrato.
- X. Hacer las deducciones en los sueldos que solicite el Sindicato, siempre que se ajusten a los términos de la normatividad legal aplicable.
- XI. Cubrir a los trabajadores las indemnizaciones por separación injustificada y pagar los sueldos caídos en términos del Laudo definitivo.
- XII. Gestionar el ingreso de los hijos de los trabajadores a las guarderías oficiales.
- XIII. El Titular se obliga a difundir y facilitar al trabajador toda la información actualizada referente al tabulador de sueldos y salarios, funciones, manuales de procedimientos, organigramas, reglamentos y cualquier otro tipo que directamente le afecten al mismo trabajador.

- XIV. El Titular se compromete a respetar, en todos sus puntos los procedimientos para cubrir plazas de acuerdo con lo pactado en este contrato.
- XV. EL Titular se compromete a aplicar y hacer valer, en todos sus puntos, el programa de estímulos al desempeño del personal docente, con conocimiento del Sindicato.
- XVI. Dar las facilidades necesarias a los trabajadores para el ejercicio de las actividades electorales.
- XVII. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.
- XVIII. Promover y gestionar becas para efectuar estudios de licenciatura, postgrado o actualización en instituciones Públicas o Privadas y establecer convenios al respecto con el Sindicato.
- XIX. Emitir oportunamente la convocatoria de recategorización para el personal docente.
- XX. Otorgar estímulos económicos cada año a los docentes más destacados.
- XXI. Proporcionar asesoría jurídica a los trabajadores que estando en comisión, puedan sufrir algún percance o accidente.
- XXII. Cuando un trabajador fallezca, se le otorgará una vacante disponible a su cónyuge o su hijo (a), siempre y cuando reúna los requisitos establecidos en este Contrato previo acuerdo con el Sindicato.
- XXIII. Es obligación del Titular por medio del Responsable del Centro de Trabajo expedir oficio de Comisión al trabajador cuando éste realice actividades fuera de su horario y/o Centro de Trabajo.
- XXIV. Proporcionar al personal docente los programas de estudio de las asignaturas correspondientes.

CAPITULO IX

DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 72

Son derechos de los trabajadores:

- I. Percibir sueldo conforme al tabulador vigente y, en el caso del personal docente conforme a su categoría y número de horas clase.
- II. Recibir el pago de las horas extraordinarias que laboren, conforme al presente contrato.
- III. Conservar su empleo conforme con los términos de la legislación aplicable. Todo personal docente con nombramiento definitivo tiene derecho a conservar su adscripción en la dependencia, en el área académica correspondiente a sus asignaturas, y a ser adscrito a materias o áreas académicas equivalentes o afines a un nuevo plan de estudios, cuando por reformas se modifiquen o se supriman asignaturas o áreas académicas, a fin de conservar su carga horaria.
- IV. Disfrutar de vacaciones, permisos, licencias y descansos en los términos de la Ley, y del presente contrato.
- V. Percibir el aguinaldo correspondiente en los términos de este contrato.
- VI. Desempeñar las funciones propias de su puesto o cargo, salvo en los casos en que por necesidad del servicio se requiera, eventualmente, su colaboración en otras labores, o que esto acontezca en situaciones de emergencia.
- VII. Recibir capacitación y adiestramiento, de acuerdo con los planes y programas que elaboren para tal efecto el Titular y el Sindicato y de acuerdo a lo establecido por la Ley.
- VIII. Participar en los concursos escalafonarios y ser ascendidos cuando el dictamen respectivo sea favorable.
- IX. Ocupar el puesto que desempeñaba al reintegrarse al servicio después de ausencia por incapacidad o licencia.

- X. Recibir trato cortés y respetuoso de las autoridades del Colegio y de los compañeros de trabajo.
- XI. Participar en las actividades sociales, culturales y deportivas que organicen el Titular y el Sindicato.
- XII. Recibir el equipo de seguridad e higiene que determine la comisión mixta correspondiente.
- XIII. Recibir personalmente, o en el último domicilio que haya señalado, notificación por escrito, de las resoluciones que dicte el Titular, que afecten su situación laboral.
- XIV. Recibir los instrumentos y materiales de trabajo para el cumplimiento de sus labores.
- XV. Recibir la indemnización y demás prestaciones que le correspondan de acuerdo con los ordenamientos legales aplicables.
- XVI. Ser reinstalado en su empleo y percibir los sueldos caídos cuando obtenga laudo favorable de la Junta.
- XVII. Obtener permisos para asistir a las asambleas, actos y visitas sindicales, previo acuerdo entre el Titular y el Sindicato.
- XVIII. Disfrutar de los beneficios de seguridad de tipo social, así como lo relativo a Pensiones y Jubilaciones que establece la Ley del ISSSTE.
- XIX. Disponer de las becas que el Colegio gestione para efectuar estudios de licenciatura, postgrado o actualización, en instituciones públicas o privadas.

ARTICULO 73

Además de los derechos mencionados anteriormente, el personal docente tendrá los siguientes:

- I. Realizar sus actividades de acuerdo con el principio de libertad de cátedra y de investigación, de conformidad con los programas establecidos por el Colegio.

- II. Participar con su opinión, respecto de la selección de cursos e instructores del programa de formación de profesores, así como de manera general, en todo lo relativo a la actuación y desarrollo del personal del Colegio.
- III. Continuar desempeñando sus labores docentes en asignaturas equivalentes o afines a su formación profesional, cuando estas sean modificadas en el plan de estudios del Colegio.
- IV. Participar en cursos fuera del Colegio, con validez curricular para este, de acuerdo con los criterios que se establezcan, además de darles las facilidades para tal efecto.
- V. El conocimiento y el acceso al material didáctico, muebles e inmuebles con que cuente el Colegio, además le será proporcionado en cada centro de trabajo un lugar adecuado para el resguardo de sus materiales de trabajo.

ARTICULO 74

Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Asistir puntualmente a su trabajo y permanecer en el lugar de su adscripción en las horas clase en el caso de los docentes y durante la jornada de trabajo; los administrativos.
- II. Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, conforme a la legislación aplicable y las políticas del Colegio.
- III. Observar buenas costumbres dentro del lugar de trabajo.
- IV. Dar trato cortés y respetuoso a sus superiores, compañeros y demás personas que acudan al centro de trabajo.
- V. Guardar estricta reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.
- VI. Cumplir con su horario de trabajo.

- VII. Informar a las autoridades del Colegio los asuntos relativos al desempeño de su trabajo, cuando estos sean requeridos.
- VIII. Conservar el buen estado de los inmuebles, mobiliario, equipo, maquinaria y útiles de trabajo del Colegio, no siendo responsable del deterioro que origine su uso normal o algún accidente fortuito.
- IX. Comunicar a las autoridades acerca de las deficiencias o desperfectos en los muebles, maquinaria, útiles, equipo e instrumentos de trabajo de que tenga conocimiento durante su jornada de trabajo, tan pronto como lo advierta.
- X. Emplear, con la mayor economía, los materiales que le sean proporcionados para el desempeño de su trabajo.
- XI. Prestar auxilio en cualquier tiempo o lugar en que suceda algún siniestro, peligre la vida de alguno de sus compañeros o los intereses del Colegio, siempre que ello no implique grave peligro para el trabajador.
- XII. Presentarse aseado y correctamente vestido al desempeño de sus labores.
- XIII. Utilizar el uniforme y equipo de seguridad e higiene en las áreas que determinen las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo.
- XIV. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros, en su lugar de trabajo o en los bienes del Colegio.
- XV. Observar las medidas de seguridad e higiene que establezcan las Comisiones Mixtas correspondientes.
- XVI. Responder del manejo apropiado de fondos, valores o bienes, correspondencia o cualquier tipo de documentos que se le confíen, con motivo de su trabajo.
- XVII. Justificar, dentro de las setenta y dos horas siguientes a su reincorporación, las causas que le impidieron asistir a sus labores.

- XVIII. Dar aviso al Colegio, en el término de los cinco días hábiles posteriores a su cambio de domicilio, estado civil, nacionalidad o cualquier otra situación o circunstancia personal o familiar que deba conocer el Colegio, para dar cumplimiento a las disposiciones legales en materia de trabajo y de seguridad social.
- XIX. Poner en conocimiento de las autoridades del Colegio las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tenga conocimiento de ellas.
- XX. Cumplir con los cursos de capacitación y adiestramiento que imparte el Colegio.
- XXI. Cumplir con los procedimientos de control de asistencia que establezca el Colegio.
- XXII. Comunicar en forma inmediata a las autoridades del Colegio y a las Comisiones Mixtas de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el trabajo los accidentes ocurridos durante la jornada de trabajo.

ARTICULO 75

Son prohibiciones para los trabajadores, las siguientes:

- I. Distraer de sus labores a sus compañeros y demás personas que presten sus servicios en el Colegio.
- II. Formar corrillos, durante las horas de trabajo, en los locales en donde presten sus servicios.
- III. Desatender los servicios tendientes a conservar el aseo y la higiene en el Colegio.
- IV. Desatender las disposiciones o avisos tendientes a prevenir riesgos profesionales.
- V. Hacer uso indebido o desperdiciar el material de oficina, de aseo o sanitario, que suministren las unidades administrativas o los planteles.

- VI. Hacer propaganda de partidos políticos o doctrinas religiosas dentro de los edificios o lugares de trabajo. Cuando se trate de elecciones sindicales se deberán de apegar a lo establecido por el Contrato y los lineamientos estatutarios del Sindicato.
- VII. Realizar rifas, colectas o compraventa, durante la jornada en el centro de trabajo.
- VIII. Utilizar instrumentos, útiles, herramientas y maquinaria de trabajo que se le suministre para objetos distintos de aquellos a que estén destinados.
- IX. Realizar, dentro del centro de trabajo o de las instalaciones del Colegio préstamos con interés a sus compañeros y demás personal del Colegio.
- X. Permitir que otras personas utilicen los instrumentos, útiles de trabajo, maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado, sin la autorización correspondiente.
- XI. Cambiar de puesto o de turno con otro trabajador sin la autorización correspondiente o utilizar los servicios de alguna otra persona ajena a su trabajo, para desempeñar sus labores.
- XII. Las demás que establezcan los ordenamientos legales.

ARTICULO 76

Además de las obligaciones señaladas en el Artículo 74, los trabajadores docentes tendrán las siguientes:

- I. Dar a conocer a los alumnos, al inicio del semestre, el programa y bibliografía de la asignatura correspondiente.
- II. Hacer evaluaciones puntualmente, del aprovechamiento de los alumnos, conforme a los lineamientos de evaluación establecidos.
- III. Entregar en período no mayor de tres días hábiles los resultados de los exámenes a los alumnos; y las calificaciones correspondientes, al departamento de control escolar del centro de trabajo.

- IV. Al término del semestre, entregar los resultados de las actas de evaluación final y la documentación correspondiente, según las características requeridas, en el plazo que oportunamente señale el Titular.
- V. Las demás que señale el Reglamento del Personal Docente, así como las establecidas por los ordenamientos y disposiciones legales, de conformidad con este Contrato, sin contravenir la naturaleza del servicio prestado.

CAPITULO X

DE ESCALAFON

ARTICULO 77

Se entiende por escalafón, el sistema organizado del Colegio, que conforme con las bases establecidas en los ordenamientos legales aplicables a este contrato, permite efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas y movimiento de los mismos, además del ascenso e incremento de horas.

En tanto funcione en forma legal la Comisión Mixta de Escalafón, provisionalmente, los lineamientos generales para ascensos, permutas y cambios de adscripción lo establecerán los Consejos Académico y Administrativo de Promoción, los cuales estarán integrados cada uno por tres representantes del Titular y tres del Sindicato, quienes se apegarán para sus resoluciones a los factores establecidos en el Artículo 81 del Contrato.

ARTICULO 78

Para efectos del presente Capítulo se establecerá la Comisión Mixta de Escalafón, lo cual se integra por dos representantes del Titular y dos del Sindicato. En los casos de las resoluciones que esta Comisión dicte y que no sean satisfactorias para el trabajador, este podrá recurrir a la Junta para dirimir el conflicto.

ARTICULO 79

La Comisión Mixta de Escalafón expedirá su propio reglamento, en el cual se establecerán sus facultades, obligaciones, atribuciones, procedimientos y derechos, sin contravenir lo señalado en los ordenamientos legales aplicables.

ARTICULO 80

Tienen derecho a participar en los concursos escalafonarios todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses de antigüedad en la plaza del grado inmediato inferior.

Los trabajadores administrativos de base, podrán acceder a los puestos administrativos de confianza, lo anterior de conformidad con lo establecido en las convocatorias correspondientes emitidas oportunamente por el Consejo de Promoción Administrativo y autorizadas por el Titular.

ARTICULO 81

Son factores escalafonarios:

- I. La antigüedad.
- II. Los conocimientos.
- III. La aptitud.
- IV. La disciplina, puntualidad y cumplimiento de las obligaciones inherentes a su cargo.
- V. Participación sindical en eventos y cargos.

Se entiende por:

- a) Antigüedad.- El tiempo de servicios prestados al Colegio.
- b) Los conocimientos.- La posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieran para el cabal desempeño de su puesto.
- c) Aptitud.- La suma de las facultades físicas y mentales, la iniciativa, la laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada.

ARTICULO 82

Los factores escalafonarios se calificarán mediante los tabuladores a través de los sistemas adecuados de registro y evaluación que señalen los reglamentos respectivos.

El trabajador que hubiere logrado ascender de categoría no podrá en ningún caso regresar a una inferior, a menos que sea su deseo y presente solicitud escrita, en este sentido.

ARTICULO 83

El Titular proporcionará a la Comisión Mixta de Escalafón los medios administrativos y materiales necesarios para su funcionamiento eficaz.

ARTICULO 84

El Titular dará a conocer a la Comisión Mixta de Escalafón cuando se presente una o más vacantes, dentro de los diez días hábiles siguientes en los que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de las plazas de base.

ARTICULO 85

Las plazas de última categoría disponibles, una vez ocurridos los movimientos escalafonarios y conocidas las plazas de nueva creación, serán cubiertas de conformidad a lo establecido por el Artículo 23 del Contrato.

ARTICULO 86

Las vacantes temporales con duración mayor de seis meses, serán las que se originen por la licencia otorgada a un trabajador de base, en los términos establecidos en la Ley y en el presente contrato.

ARTICULO 87

La permuta es el cambio de ubicación efectuado entre los trabajadores del mismo puesto; y podrán efectuarse siempre y cuando no afecten derechos de terceros, previa autorización de la Comisión Mixta de Escalafón y el Titular.

ARTICULO 88

El procedimiento para realizar las permutas, así como las inconformidades de los trabajadores efectuadas por los trámites o movimientos escalafonarios, estarán previstas en el Reglamento de Escalafón.

CAPITULO XI

DE LA SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO Y DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

ARTICULO 89

En la materia de riesgos profesionales y de seguridad e higiene se procederá según lo dispuesto por la Ley, Ley del ISSSTE, por el presente Contrato y por el Reglamento Vigente de las Comisiones de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del régimen del ISSSTE.

ARTICULO 90

Para los efectos del presente capítulo se establecerá, en forma permanente, la Comisión Mixta Central de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, y las Comisiones Mixtas Auxiliares, las cuales se integrarán de acuerdo a la reglamentación establecida por el ISSSTE.

ARTICULO 91

El Colegio y el Sindicato, expedirán los nombramientos correspondientes a los integrantes de las Comisiones de acuerdo a lo establecido por el Art. 10 del Reglamento vigente de las Comisiones de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo.

ARTICULO 92

La Comisión Mixta Central de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el trabajo, y las Comisiones Mixtas Auxiliares, determinarán las labores y lugares que se consideren insalubres o peligrosos, precisando las condiciones de

trabajo y los elementos de protección, higiene y prevención de riesgos profesionales que se requieran. Sus determinaciones serán resueltas por el Titular.

ARTICULO 93

La Comisión Mixta Central de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el trabajo, y las Comisiones Mixtas Auxiliares se regirán de acuerdo a la normatividad establecida en el citado reglamento.

ARTICULO 94

El Colegio proporcionará a las Comisiones Mixtas de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, los medios administrativos y materiales necesarios para su eficaz funcionamiento.

ARTICULO 95

Los riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores del Colegio, con motivo del trabajo que desempeñan.

ARTICULO 96

Un accidente de trabajo es toda lesión orgánica, perturbación funcional o la muerte, producida inmediata o posteriormente a un evento, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente, si la persona cumple una función derivada de su trabajo.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador de su domicilio al lugar de trabajo y de este a aquel.

ARTICULO 97

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

ARTICULO 98

Para prevenir los riesgos de trabajo el Colegio mantendrá las condiciones de higiene y seguridad necesarias en el centro de trabajo, proporcionando todos los elementos indispensables para proteger la salud y la vida de sus trabajadores, en los términos que señale el Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo.

ARTICULO 99

Los trabajadores que sufran un accidente en el centro de trabajo, serán trasladados de emergencia a la clínica del ISSSTE más próxima; debiendo dar aviso oportuno al jefe más inmediato, a las Comisiones Mixtas de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo para que estas realicen las gestiones conducentes y den continuidad al procedimiento administrativo.

ARTICULO 100

Para el caso a que se refiere el Artículo anterior se integrará el expediente de riesgo de trabajo con los siguientes documentos:

- a).- Acta Administrativa.
- b).- Solicitud de calificación, formato de RT. 01
- c).- Certificado Médico Inicial extendido por el médico tratante, formato RT. 02, solicitado por el trabajador.
- d).- Si el accidente ocurrió en el centro de trabajo, formato RT. 03 A.
- e).- Si el accidente ocurrió en el trayecto al trabajo, formato RT. 03 B.
- f).- Si el accidente ocurrió en una comisión, formato RT. 03 C.
- g).- Además de los documentos especificados en cada uno de los formatos RT.03 A, B, C.
- h).- Toda esta documentación en original y cuatro copias legibles, deberá ser entregada al Departamento de Recursos Humanos de su Centro de Trabajo, en un plazo no mayor a 72 horas, después de haber sufrido el percance, siendo este el responsable de darle el trámite correspondiente

ante la Autoridad competente siempre y cuando el trabajador haya cumplido con todos los requisitos.

En los casos que no se cuente con los documentos originales, se deberá de acompañar una copia certificada por la dependencia que los emite, ya que en el caso de no hacerlo se calificará el riesgo con los documentos que se exhiban.

ARTICULO 101

Los trabajadores del Colegio están obligados a someterse a exámenes médicos en los siguientes casos:

- I. Al ingresar o reingresar al Colegio para comprobar que gozan de buena salud y están aptos para el servicio.
- II. Cuando manifiesten que por enfermedad se encuentran imposibilitados para acudir a cumplir con sus labores, para su comprobación o tratamiento y, en su caso, para la concesión de licencia.
- III. Cuando se presume que el trabajador ha contraído una enfermedad contagiosa o que se encuentra incapacitado física o mentalmente para el trabajo.
- IV. Cuando soliciten cambios de adscripción, por enfermedad.
- V. Cuando se requiera comprobar que se encuentran bajo los efectos del alcohol, droga, enervantes, narcóticos o psicotrópicos.
- VI. Para certificar el padecimiento de una enfermedad profesional.
- VII. En los riesgos de trabajo, hasta la conclusión del tratamiento respectivo.
- VIII. Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera.

En los casos previsto en las fracciones Tercera y Quinta del Artículo anterior, el jefe inmediato superior del centro de trabajo estará facultado para ordenar que se practiquen los exámenes médicos necesarios.

El trabajador esta protegido de los riesgos de trabajo de acuerdo a lo establecido por la Ley del ISSSTE.

ARTICULO 102

El Colegio y el Sindicato se sujetan a lo establecido por el Reglamento de las Comisiones de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el trabajo del régimen del ISSSTE, de fecha 31 de marzo del 2007.

CAPITULO XII

DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

ARTICULO 103

Previo a la aplicación de cualquier medida disciplinaria, se establecerá un diálogo entre el responsable del Centro de Trabajo, el trabajador y el representante sindical.

Las violaciones que realicen los trabajadores a las normas de trabajo establecidas en este contrato y en la Ley, debidamente comprobadas, darán lugar a la aplicación en forma gradual de las siguientes sanciones:

- I. Amonestaciones por escrito.
- II. Suspensión en funciones.
- III. Remoción a unidad administrativa distinta.

Cuando le sean notificado al trabajador y al Sindicato dichas sanciones, estos tendrán derecho a contestar o aclarar al responsable del centro de trabajo.

ARTICULO 104

Se aplicará amonestación por escrito y con registro en el expediente del trabajador en los siguientes casos:

- I. Cuando se infrinja lo dispuesto en las fracciones I, II, III, IV, VI, XI, XII, XIII, XVIII, XX, XXI y XXII del Artículo 74 o de las fracciones I, II, III, IV del Artículo 75 de este Contrato.

- II. Por lo que corresponde al personal docente, además de las anteriores, cuando infrinja la fracción I del Artículo 76 de este contrato.

ARTICULO 105

Se aplicará la suspensión de las funciones de uno a tres días, en los siguientes casos:

- I. Cuando se infrinja lo dispuesto en las fracciones VII, IX, XVII y XIX del Artículo 74.
- II. Cuando exista reincidencia en cualquiera de los casos señalados en el Artículo anterior.

ARTICULO 106

Se impondrá suspensión de la función de cuatro a cinco días en los siguientes casos:

- I. Cuando se infrinja lo dispuesto en las fracciones VIII y XV del Artículo 74 o de las fracciones V, VII y IX del Artículo 75.
- II. Por lo que respecta al personal docente, además de las anteriores, cuando infrinjan la fracción II, III y IV del Artículo 76 de este contrato.
- III. Cuando exista reincidencia en los casos señalados en el Artículo anterior.

ARTICULO 107

Procederá la remoción a unidad administrativa distinta cuando se infrinja lo dispuesto en la fracción X del Artículo 74 o las fracciones VI y VIII del Artículo 75.

CAPITULO XIII

DE LAS SUSPENSIONES TEMPORALES DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTICULO 108

Son causas de suspensión temporal de los efectos del nombramiento:

- I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique peligro para las personas que trabajan con él.
- II. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria, o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa.
- III. La que como sanción dicte el Titular, por faltas cometidas en el desempeño del servicio y que no ameriten el cese definitivo. Esta suspensión, en ningún caso, podrá exceder de diez días hábiles, con conocimiento del Sindicato.

ARTICULO 109

Los trabajadores que tengan encomendado el manejo de fondos, valores o bienes, correspondencia o cualquier tipo de documentos que se le confíen, podrán ser suspendidos hasta por quince días por el Titular, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión, mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su caso.

La suspensión temporal no significa el cese del nombramiento.

CAPITULO XIV

DE LA TERMINACION DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTICULO 110

Ningún trabajador podrá ser cesado excepto por causa justificada; en tal virtud, el nombramiento o designación de los trabajadores solo dejará de surtir efectos, sin responsabilidad para el Colegio, por las siguientes causas:

- I. Por renuncia, por abandono de empleo o por repetidas faltas de asistencia injustificadas a las labores.
- II. Por faltar más de tres días consecutivos, o seis días no consecutivos en un período de treinta días.
- III. Por conclusión del término de contrato o de la obra determinada, del nombramiento o la designación.
- IV. Por muerte del trabajador.
- V. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores y que no pueda realizar ninguna otra, establecida en el catálogo de puestos, excepto en lo establecido por la Ley del ISSSTE.
- VI. Por revelar asuntos secretos o reservados de que tuviera conocimiento, relativo a su trabajo.
- VII. Por comprometer, el trabajador, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del centro de trabajo o de las personas que se encuentren en el.
- VIII. Cuando el trabajador incurriera en falta de probidad y honradez o en actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos contra sus jefes o compañeros, o en contra de familiares de uno y otro, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
- IX. Por cometer actos inmorales durante el servicio.
- X. Por introducir o consumir algún narcótico o droga enervante o presentarse en estado de ebriedad o bajo la influencia de cualquiera de estas sustancias, salvo que en este último supuesto, exista prescripción suscrita por médico oficial, en cuyo caso antes de iniciar sus labores, el

trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de sus superiores presentando la prescripción médica.

- XI. Por marcar, firmar, o alterar tarjeta, lista o cualquier otro medio de control de asistencia dolosamente, de otro trabajador, o permitir que lo hagan por él. Así como realizar alteración o destrucción de documentos o expedientes del Colegio.
- XII. Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria y demás objetos relacionados con el servicio.
- XIII. Por solicitar o aceptar gratificaciones u obsequios de personas o instituciones que tramiten asuntos del Colegio.
- XIV. Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciban de sus superiores, siempre y cuando se trate del trabajo contratado.
- XV. En el caso de los trabajadores docentes, cuando impartan clases particulares a los alumnos, si éstas son remuneradas.
- XVI. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes.
- XVII. Por falta grave comprobada en el cumplimiento del contrato.
- XVIII. Por prisión, que sea resultado de una sentencia ejecutoriada.
- XIX. Por suspender labores sin la autorización de las autoridades del Colegio.
- XX. Por solicitar remuneraciones económicas o en especie a los alumnos para influir en sus calificaciones.
- XXI. Por incurrir el trabajador en actos de acoso sexual debidamente comprobados.

ARTICULO 111

Cuando la Junta resuelva que no procede dar por terminados los efectos del nombramiento, el trabajador tendrá derecho al pago de los sueldos caídos.

ARTICULO 112

Cuando el trabajador incurra en algunas de las causales a que se refieren las fracciones de la VI a la XVI, XX y XXI del Artículo 110, el jefe inmediato superior procederá a levantar un acta administrativa, con intervención del propio trabajador y un representante del Sindicato, en la que, con toda precisión, se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y descargo que se propongan, la cual se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiéndose, en ese mismo acto entregar, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

En el caso de las fracciones I y II del Artículo 110, para la formulación del acta administrativa de abandono de trabajo no se requerirá la presencia del trabajador, pero sí la del representante sindical.

CAPITULO XV

PRESTACIONES ECONOMICAS

PRIMA DE ANTIGUEDAD

El Colegio otorgará a los trabajadores administrativos y docentes una compensación por antigüedad, en la siguiente forma:

Al personal docente y administrativo, el pago por concepto de prima de antigüedad se efectuará a razón del 1.5% anual acumulable al sueldo del tabulador vigente, pagadero a partir del quinto año de servicio ininterrumpido, hasta el vigésimo año, y del 2% a partir del vigésimo primero año hasta el vigésimo quinto, manteniéndose este factor acumulable hasta la jubilación del trabajador, como se manifiesta en el anexo No. 1

PRIMA DE VACACIONES

El Colegio concederá una prima vacacional equivalente al salario de 24 (veinticuatro) días al año, sobre el sueldo tabular, dividida en los dos periodos vacacionales anuales establecidos en el calendario oficial.

AYUDA PARA DESPENSA

El Colegio concederá una ayuda para despensa de **\$404.00** (Cuatrocientos cuatro pesos 00/100 M.N.) mensuales, para cada trabajador administrativo y docente, independientemente de la jornada laboral que tenga asignada; En el caso de la Categoría por horas-semana-mes, se otorgará la cantidad de **\$11.43** (once pesos 43/100 M.N.) por hora (Exclusivamente de una a diecinueve horas).

SEGURO DE VIDA DE GRUPO

Los trabajadores tendrán derecho a un seguro de vida de grupo, en los siguientes términos:

El equivalente a 91 (noventa y un) meses de sueldo, considerando el último salario del trabajador.

El importe de la prima del seguro de vida será cubierto en 50% por el colegio, y el restante 50% lo cubrirá el trabajador.

En el caso de los trabajadores que tengan licencia médica, y ya no cubran el importe de la cuota que le corresponde pagar por concepto de seguro de vida el Colegio se compromete a pagar en su totalidad dicha cuota, para que éste no interrumpa su vigencia.

ESTIMULO POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

Los trabajadores administrativos y docentes que no incurran en faltas de asistencia ni retardos injustificados en dos meses naturales se harán acreedores al pago de 2.5 días más de salario tabular, considerándose como mínimo el 90 % de asistencia del total de días laborables.

Por cada falta justificada se descontará un día de los 7.5 días autorizados semestralmente.

Las comisiones oficiales y sindicales se tomaran como asistencia laboral para este efecto.

Para efectos de esta prestación los permisos económicos se contabilizarán como inasistencias.

Esta prestación se computará por año fiscal a partir del primero de enero.

El pago de los días se hará en forma semestral; en la primera quincena del mes de julio y en la primera quincena de enero del año siguiente.

AYUDA PARA MATERIAL DIDACTICO

Esta prestación se otorgará únicamente al personal docente, se pagará por cada hora– semana– mes y categorías de medio y tres cuartos de tiempo de la siguiente forma:

CATEGORIAS

HORA-SEMANA-MES

PROFESOR CBI y EMSaD I	\$ 6.65
PROFESOR CBII y EMSaD II	\$ 7.25
PROFESOR CBIII y EMSaD III	\$ 8.80
PROFESOR CBIV	\$10.35
TECNICO DOCENTE CBI	\$ 5.15
TECNICO DOCENTE CBII	\$ 5.80

El pago en esta categoría se considera, hasta un máximo de 19 horas-semanas.

½ TIEMPO (20 HORAS)

PROFESOR ASOCIADO "B"	\$ 145.00
PROFESOR ASOCIADO "C"	\$ 159.50
PROFESOR TITULAR "A"	\$ 175.50
PROFESOR TITULAR "B"	\$ 193.50
TECNICO DOCENTE ASOCIADO "A"	\$ 104.00
TECNICO DOCENTE ASOCIADO "B"	\$ 125.00

¾ DE TIEMPO (30 HORAS)

PROFESOR ASOCIADO "B"	\$ 217.50
PROFESOR ASOCIADO "C"	\$ 239.25

PROFESOR TITULAR "A"	\$ 263.25
PROFESOR TITULAR "B"	\$ 290.25
TECNICO DOCENTE ASOCIADO "A"	\$ 156.00
TECNICO DOCENTE ASOCIADO "B"	\$ 187.50

AYUDA PARA CANASTILLA

El Colegio otorgará a las madres trabajadoras la cantidad de \$640.00 (seiscientos cuarenta pesos 00/100 M.N.) por una sola vez por concepto de ayuda para canastilla, para sus hijos recién nacidos. Esta ayuda se otorgará a un máximo de 20 trabajadoras por año y el pago se hará por nómina una vez cubiertos todos los requisitos ante la dirección general del colegio.

AYUDA PARA ANTEOJOS

El Colegio otorgará a los trabajadores administrativos y docentes la cantidad de \$1,000.00 (un mil pesos 00/100 M.N.) por concepto de ayuda para anteojos, previa prescripción médica del ISSSTE y la exhibición del comprobante del pago correspondiente.

Esta ayuda será a un máximo de 170 trabajadores por año, el pago se hará por nómina una vez cubiertos los requisitos en la Dirección General del Colegio.

AYUDA PARA GUARDERIA

El Colegio otorgará una ayuda, para guardería de \$340.00 (trescientos cuarenta pesos 00/100 M.N.) mensuales, bajo los siguientes conceptos:

1. Únicamente para la atención de hijos de madres que trabajen para el colegio.
2. Un hijo por madre trabajadora.
3. Esta ayuda se dará mientras la edad de los hijos no exceda de 5 años.
4. La ayuda se otorgará en apoyo a trabajadoras que ocupen guarderías particulares.
5. El pago se hará a la entrega del recibo de pago de guardería. Esta ayuda se otorgará a un máximo de 20 madres trabajadoras por año.
6. Esta ayuda también se hará extensiva a padres trabajadores viudos o que tengan la custodia legal de los hijos previa acreditación y en términos de los conceptos antes referidos.

PAGO POR DEFUNCION

En caso de que el trabajador fallezca, el Colegio entregará a los beneficiarios que haya designado por escrito ante el propio Colegio y a la falta de éstos a quienes lo acrediten a satisfacción de la institución el importe correspondiente a tres meses de sueldo tabular.

INCENTIVO POR TITULACION

El Colegio otorgará la cantidad de \$800.00 (ochocientos pesos 00/100 M.N.) para aquellos trabajadores no titulados que obtengan un título profesional a nivel: Licenciatura, Maestría o Doctorado, previa exhibición de la constancia correspondiente, en una sola ocasión, como reconocimiento a sus esfuerzos por capacitarse.

EXENCION DEL PAGO POR INSCRIPCION

El Colegio dejará exentos del pago por preinscripción e inscripción, a los hijos de los trabajadores vigentes que cursen estudios en los planteles del subsistema, salvo el pago correspondiente a los EXANI; para lo cual se hará la acreditación correspondiente ante el Director del plantel al que deseen inscribir a sus hijos consistentes en: solicitud, constancia de servicios, último talón de pago y acta de nacimiento del alumno.

AJUSTE DEL CALENDARIO

El Colegio otorgará a los trabajadores por los meses del año calendario que excedan de treinta días.

De 12 a 13 quincenas laboradas.- 2 días de salario tabular

De 14 a 17 quincenas laboradas.- 3 días de salario tabular

De 18 a 23 quincenas laboradas.- 4 días de salario tabular

De 24 a . . quincenas laboradas.- 5 días de salario tabular

El pago se otorgará en la quincena 24 de cada año

AYUDA PARA UTILES ESCOLARES

El Colegio otorgará cada año una ayuda para útiles escolares, consistente en \$ 450.00 (cuatrocientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) para el personal

administrativo y para el personal docente se dará en razón de \$14.06 (catorce pesos 06/100 M.N. por hora- semana- mes, esta ayuda se pagará en la segunda quincena del mes de julio de cada año.

BONO DE DESPESA POR EL DIA DEL MAESTRO

La Dirección General del Colegio de Bachilleres otorgará, en la primera quincena de mayo de cada año a los trabajadores docentes, un bono económico a razón de \$60.00 (sesenta pesos 00/100 M.N.) por cada hora-semana – mes.

BONO DE DESPESA POR EL DIA DEL ADMINISTRATIVO

La Dirección General del Colegio de Bachilleres otorgará en la segunda quincena de julio de cada año, a los trabajadores administrativos, un bono económico por la cantidad de \$1,350.00 (Un mil trescientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) esta prestación se aplicará únicamente al personal de base.

BONO DE TRANSPORTE

El Colegio otorgará cada año un bono de transporte, consistente en \$250.00 (doscientos cincuenta pesos 00/100.M. N.) para el personal administrativo y docente, este bono se pagará en la primera quincena del mes de agosto de cada año.

VALES DE DESPESA DE FIN DE AÑO

El Colegio otorgará a los trabajadores en forma proporcional al tiempo laborado, hasta un máximo de \$1,000.00 (un mil pesos 00/100M.N.) en vales de despensa en el mes de diciembre, y hasta un máximo de \$ 750.00 (setecientos cincuenta pesos 00/100M.N.) en forma proporcional en el mes de enero de cada año.

VALES DE DESPESA POR EL DIA DEL MAESTRO

El Colegio otorgará a los trabajadores docentes en forma proporcional al tiempo laborado, hasta un máximo de \$600.00 (seiscientos pesos 00/100 M.N.) en vales de despensa en el mes de mayo de cada año.

VALES DE DESPENSA POR EL DIA DEL ADMINISTRATIVO

El Colegio otorgará a los trabajadores administrativos en forma proporcional al tiempo laborado, hasta un máximo de \$600.00 (seiscientos pesos 00/100 M.N.) en vales de despensa en el mes de julio de cada año.

VALES DE DESPENSA PARA PLAZAS ADMINISTRATIVAS DE BASE

El Colegio otorgará un apoyo a las plazas administrativas de base, en vales de despensa en forma proporcional al tiempo laborado hasta un máximo de \$ 500.00 (quinientos pesos 00/100 M.N.), pagaderos en la primer quincena del mes de febrero de cada año.

DIAS ECONOMICOS NO DISFRUTADOS

Los Trabajadores Docentes y Administrativos que teniendo derecho al disfrute de hasta 9 (nueve) días económicos durante el período de enero a diciembre, y no hagan uso de ellos, se les cubrirá el salario tabular de los días no disfrutados.

Esta prestación se otorgará a los trabajadores en forma anual en la segunda quincena del mes de enero.

PAGO DE DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

El Colegio otorgará al Personal Docente y Administrativo, en servicio activo a la fecha del pago, el importe de hasta 3 (tres) días de sueldo tabular anualmente, cuando de conformidad con el calendario escolar los días de descanso obligatorio coincidan con sábado, domingo o período vacacional.

Esta prestación se hará efectiva al personal activo en una sola exhibición en el mes de diciembre de cada año.

EFICIENCIA EN EL TRABAJO

El Colegio otorgará al Personal Docente y Administrativo que se encuentre en servicio activo, de manera quincenal un estímulo económico a la eficiencia en el desempeño de las funciones, de acuerdo a la siguiente tabla:

Montos mensuales:

PERSONAL DOCENTE (1 A 19 HORAS)

PROFESOR CBI y EMSaD I	\$ 1.90
PROFESOR CBII y EMSaD II	\$ 2.15
PROFESOR CBIII y EMSaD III	\$ 2.50
PROFESOR CBIV	\$ 2.95
TECNICO DOCENTE CBII	\$ 1.35
TECNICO DOCENTE CBIII	\$ 1.60

1/2 TIEMPO (20 HORAS)

PROFESOR ASOCIADO B	\$ 38.50
PROFESOR ASOCIADO C	\$ 42.95
PROFESOR TITULAR A	\$ 49.70
PROFESOR TITULAR B	\$ 58.70
TECNICO DOCENTE ASOCIADO A	\$ 26.75
TECNICO DOCENTE ASOCIADO B	\$ 32.30

3/4 DE TIEMPO (30 HORAS)

PROFESOR ASOCIADO B	\$ 57.55
PROFESOR ASOCIADO C	\$ 64.30
PROFESOR TITULAR A	\$ 74.45
PROFESOR TITULAR B	\$ 88.00
TECNICO DOCENTE ASOCIADO A	\$ 40.15
TECNICO DOCENTE ASOCIADO B	\$ 48.50
PERSONAL ADMINISTRATIVO	\$ 139.15

COMPENSACIÓN POR ACTUACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

El Colegio otorgará una compensación de manera quincenal al Personal Docente en servicio activo por su actuación y productividad en el desempeño de sus funciones, consistente en \$ 177.10 (ciento setenta y siete pesos 10/100 M.N.) mensuales, si se trata de personal de tiempo completo (40 horas), al personal que labore tiempo parcial se le cubrirá la parte proporcional

correspondiente, en base a \$ 4.42 (cuatro pesos 42/100 M.N.), por hora-semana-mes.

ARTICULOS TRANSITORIOS

PRIMERO

El Contrato Colectivo de Trabajo empezará a surtir efecto a partir de la fecha de suscripción por las partes; lo referente a las prestaciones económicas estas tendrán efecto retroactivo a partir del 1º. de febrero del 2008.

SEGUNDO

Se deja sin efecto cualquier disposición que se oponga al Contrato.

TERCERO

El Colegio se compromete, en término no mayor de treinta días, a imprimir el Contrato Colectivo de Trabajo y los reglamentos que se deriven o se relacionen con él, en número de 1750 ejemplares.

CUARTO

Se le otorgará al Sindicato las facilidades necesarias, para que haga sus comunicados a los trabajadores, en cada centro de trabajo, cediéndole un espacio para tal efecto.

Con las facultades legales conferidas y con el respectivo carácter de:

Director General de Colegio de Bachilleres del estado de San Luis Potosí y, de Secretario General del Sindicato Independiente de Trabajadores del Colegio de Bachilleres de San Luis Potosí, las partes manifiestan su conformidad con el presente Contrato Colectivo de Trabajo, firmando para constancia, en la Ciudad de San Luis Potosí, el día veintisiete del mes de junio del año dos mil ocho.

M.V.Z. HELIOS BARRAGAN FARFAN

ING. LUIS MANUEL ALMAGUER OCHOA

EL DIRECTOR GENERAL DEL COLEGIO
DE BACHILLERES DEL ESTADO DE
SAN LUIS POTOSI

EL SECRETARIO GENERAL DEL
SINDICATO INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DEL COLEGIO DE
BACHILLERES DEL ESTADO
DE SAN LUIS POTOSI

ANEXO No. 1

ORGANISMO: COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSI

PRESTACION: PRIMA DE ANTIGUEDAD

VIGENCIA: DEL 1º DE FEBRERO DEL AÑO 2008 AL 31 DE ENERO DEL AÑO 2010.

ANEXO 1

AÑO	POR AÑO	ACUMULADO
1	1.5	1.5
2	1.5	3.0
3	1.5	4.5
4	1.5	6.0
5	1.5	7.5
6	1.5	9.0
7	1.5	10.5
8	1.5	12.0
9	1.5	13.5
10	1.5	15.0
11	1.5	16.5
12	1.5	18.0
13	1.5	19.5
14	1.5	21.0
15	1.5	22.5
16	1.5	24.0
17	1.5	25.5
18	1.5	27.0
19	1.5	28.5
20	1.5	30.0
21	2.0	32.0
22	2.0	34.0
23	2.0	36.0
24	2.0	38.0
25	2.0	40.0